

ABANDONO Y LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Por

CARLOS R. HERNÁNDEZ

SANTO DOMINGO, REPÚBLICA DOMINICANA

Copyright © Carlos Rafael Hernández Contreras¹

Título de la obra:

“Abandono y la Terminación del Contrato de Trabajo”

Autor de la obra:

Carlos Rafael Hernández Contreras.

ISBN: 978-9945-09-482-4

Primera edición: Revista Gaceta Judicial, diciembre 2006.

Segunda edición: Santo Domingo, agosto 2020

Esta publicación goza de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2, anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor del 6 de septiembre de 1952, revisada en 1971. No obstante, ciertos extractos breves de esta publicación pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Toda otra reproducción queda prohibida sin permiso del autor.

Al publicarse esta obra se ha cumplido con los depósitos legales en la Biblioteca Nacional Pedro Henríquez Ureña y en la Oficina Nacional de Derecho de Autor (ONDA), ambos de la República Dominicana; en cumplimiento de la Ley 65-00 y su reglamento de aplicación, 362-01, sobre Derecho de Autor.

Creación gráfica, concepción tipográfica, compaginación, preparación de manuscritos, lectura y corrección de pruebas, publicación electrónica y distribución, ha sido hecha en HERNÁNDEZ CONTRERAS & HERRERA. ABOGADOS, SRL, c/José Brea Peña No. 7, Evaristo Morales, Santo Domingo 10147, D.N., República Dominicana. Tels. 809-565-0072 y 809-565-8077; email: info@hernandezcontreras.com; website: www.hernandezcontreras.com.

¹ **Carlos R. Hernández** es abogado dominicano, escritor y docente; egresado de la Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña, UNPHU (1990), Magister en Derecho de los Estados Unidos (*Master of Laws, LL.M. in U.S. Law*) de la *Washington University in St. Louis School of Law's* (2016) y Doctor en Derecho (*Docteur en Droit*) de la *Université Paris 1 – Pantheon-Sorbonne* (2013). Profesor titular y catedrático en varias universidades nacionales y extranjeras, durante distintas épocas; autor de numerosas obras, mayormente sobre Derecho del Trabajo y Derecho de la Seguridad Social y articulista en la sección semanal “Consultorio Laboral”, del periódico Hoy, Santo Domingo, R. D. Es Árbitro para el Capítulo Laboral del Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos, Centroamérica y República Dominicana, DR-CAFTA (desde 2008) y es además, miembro de número de la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (desde 2018).

INTRODUCCIÓN

Desde la entrada en vigor del CT de 1951, e incluso desde antes (Ley 637 de 1944, sobre contratos de trabajo) la jurisprudencia y la doctrina admitieron al Abandono como una forma de terminación del contrato de trabajo.

La doctrina llegó a definirlo diciendo que: *“Entendemos por abandono, el hecho de que el trabajador, sin mediar palabras ni hechos ni razón alguna, deja el empleo, abandonando voluntariamente el trabajo”* (Lupo Hernández Rueda, *Manual de Derecho del Trabajo*, Tomo 1, Pág. 554, 9° Ed., 2004); y *“nos referimos al ‘abandono del empleo’, o sea, a la terminación del contrato por voluntad unilateral del trabajador...”* (Rafael Alburquerque, *Derecho del Trabajo*, Tomo II, Pág. 283, 2° Ed., 2006).

La jurisprudencia nunca había puesto en dudas el efecto resolutorio del abandono. Tan sólo vaciló entorno al fardo de la prueba, sosteniendo que el empleador no tenía que probarlo (Sent. 29 Sep. 1953, B.J. 518, Pág. 1796; 17 Mar. 1965, B.J. 656, Pág. 342), revirtiendo su criterio, al exigir que sí lo debía probar (Sent. 21 Nov. 1966, B.J. 672, Pág. 2289), para luego retomar el criterio inicial (Sent. 13 Feb. 1970, B.J. 711, Pág. 308; Sent. 3 Dic. 1997, B.J. 1045, Pág. 349; Sent. 3 Mar. 1998, B.J. 1051, Vol. II, Pág. 305)

Ahora, 60 años después, las cosas parecen cambiar: La Corte de Casación ha establecido que la terminación del contrato *“...se inicia a partir del momento en que el trabajador pone*

término al contrato de trabajo y no a partir de que se produzca un abandono de las labores. . .” (Sent. 21 Jun. 2000, B. J. 1075) y que *“las inasistencias continuas de un trabajador a sus labores por sí no implica la terminación del contrato de trabajo, sino que constituye un estado de faltas que da derecho al empleador a despedir justificadamente al trabajador, manteniéndose el contrato vigente hasta tanto una de las partes no adopta la decisión de ponerle fin a la relación contractual”* (Sent. 18 Ene. 2006, B.J. 1142, Vol. II, Pág. 952).

Este nuevo criterio amerita una reflexión – y si es necesario, alguna claridad o rectificación –, sobre todo si tomamos en cuenta que ya la misma jurisprudencia ha admitido el *despido tácito*, llamado también *despido indirecto*, muy similar al abandono (I), y si se toma en consideración que el Derecho Laboral se rige por el Principio Fundamental IX, de la *Primacía de los Hechos*, del cual se desprenden innovadoras jurisprudencia autoría de la actual Corte de Casación (II).

I.- LA TERMINACIÓN TÁCITA DEL CONTRATO: EL DESPIDO Y EL ABANDONO

El Legislador ha previsto distintas formas de terminación del contrato de trabajo (Arts. 68 y 69, CT), pero la realidad y los casos surgidos han provocado que la jurisprudencia haya admitido tanto al *“despido indirecto”* (cuando es el patrono que termina, pero no lo manifiesta formalmente) y al abandono (cuando el trabajador deja el empleo sin mediar palabras).

Así, se observa como *despido indirecto* el caso de un chofer cuyo patrono vendió un camión dejándolo "sin trabajo". La Corte juzgó que "*al quedar cesante dicho trabajador como consecuencia de la venta del camión, es evidente que el patrono realizó con este hecho un despido injustificado, tal como lo estableció correctamente el fallo impugnado*" (Sent 19 agosto 1960, B.J. 601, p. 1644). Igualmente, la Corte juzgó que el hecho de "*impedir el acceso al centro de trabajo, poniendo un candado en la puerta, revela de parte del patrono su voluntad de que los trabajadores no siguieran prestándole sus servicios, y por lo tanto una resolución unilateral del contrato de trabajo*" (Sent. 8 octubre 1975, B. J. 779 p. 1918).

Lo mismo ocurre con el Abandono, el cual constituye una terminación tácita del contrato - que muy bien podría denominarse "renuncia o desahucio tácito" - y que también ha debido admitirse durante más de seis décadas, aun cuando la palabra "abandono" no aparezca en la lista (Arts. 68 y 69 del CT) creada por el legislador. No en vano se ha dicho que "la vida es más ingeniosa que el legislador" (Louis Josserand, *Derecho Civil*, tomo I, Vol. I, Ediciones Jurídicas Europa-América, 1938)

Los hechos de cada caso en donde se ventile o alegue un abandono deben ser examinados según la realidad y las circunstancias que afectan al caso, de tal suerte que el abandono tendrá por efecto una terminación del contrato

en aquellos casos en que no queden dudas acerca de la intención del trabajador de dejar su empleo. En consecuencia, la nueva "regla" según la cual el abandono no es un tipo de terminación de contrato, no puede convertirse en un axioma inflexible.

II.- LA PRIMACÍA DE LOS HECHOS: LA REALIDAD ANUNCIA Y LOS HECHOS IMPONEN LOS EFECTOS DEL ABANDONO

Ha sido universalmente admitido como base fundamental del Derecho del Trabajo el *Principio de la Primacía de la Realidad*. Tanto es así, que el Legislador de 1992 decidió incorporarlo como Principio Fundamental del Código de Trabajo dominicano.

El Maestro Américo Pla Rodríguez lo define como sigue: "*El principio de la primacía de la realidad significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir a lo que sucede en el terreno de los hechos*" (A. Plá Rodríguez, *Los Principios del Derecho de Trabajo*, Editora Depalma, 2° Edición, 1978, p. 243).

No admitir que el abandono produce la terminación del contrato sería ir en contra de la realidad de los hechos. No admitirlo sería prolongar una ficción de la existencia de un contrato carente de sus elementos más esenciales, tales como la prestación del servicio y la remuneración.

Si el trabajador no continúa la prestación del servicio y el patrono el pago de la retribución convenida, la realidad se impone: El contrato terminó en un momento y época dados, que debe ser determinado por los jueces que conocen del fondo, antes que pretender sobreponer un abstracto sobre un hecho cierto y palpable.

Es precisamente el principio de la *Primacía de los Hechos* el que ha hecho posible una rica jurisprudencia en materia laboral dominicana, específicamente a partir del año 1997. Así, por ejemplo, los tribunales han podido aceptar la existencia de un contrato de trabajo tras constatar que una persona prestaba servicios a un empleador, aun cuando no figurase en la Planilla de Personal (Sent. 22 Ene. 1998, B.J. 1046, p. 312). Igualmente, ha sido en base a este principio que la jurisprudencia ha descartado una terminación por mutuo acuerdo con una mujer embarazada, cuando en realidad se trataba de un desahucio encubierto (Sent. 24 Mar. 1999, B.J. 1060, p. 935).

La jurisprudencia, e incluso la Ley, pueden decir textualmente que el

abandono no es un tipo de terminación de contrato (como lo son el despido, el desahucio, la dimisión, etc.), pero lo cierto es que cuando un trabajador abandona su puesto de trabajo y en contrapartida el empleador deja de retribuirle con el pago de un salario, lo que existe a continuación es imposible denominarlo contrato de trabajo.

En efecto, si llevamos a la práctica la teoría de que el abandono es un “estado de falta continuo” habría que admitir la existencia de contratos de trabajos interminables. Podría incluso darse el caso en que convivan dos o más contratos de trabajo (el contrato objeto del abandono, el contrato fruto de un nuevo empleo, e incluso tantos contratos como empleos consiga el trabajador), por el solo hecho de no admitir los efectos resolutorios que produce el abandono.